

ZIELONA KSIĘGA

„RÓWNOŚĆ I NIEDYSKRYMINACJA W ROZSZERZONEJ UNII EUROPEJSKIEJ”

(PRZEDSTAWIONA PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ)*

Przedmowa

Zasady równego traktowania i niedyskryminacji są zawarte w europejskim modelu socjalnym. Stanowią jeden z istotnych elementów praw i wartości podstawowych, które leżą u podstaw dzisiejszej Unii Europejskiej.

Możemy być dumni z naszych niedawnych dokonań na polu równego traktowania i niedyskryminacji. Poczyniono ogromne postępy w bardzo krótkim okresie, od czasu gdy Państwa Członkowskie uzgodniły konieczność podjęcia na poziomie europejskim działań zwalczających dyskryminację, opartą na pochodzeniu rasowym czy etnicznym, religii czy przekonaniach, wieku, niepełnosprawności i orientacji seksualnej. Działania w tej dziedzinie są zainspirowane długotrwałym doświadczeniem, jakie Unia Europejska zdobyła na polu zwalczania dyskryminacji wynikającej z płci.

Ustawodawstwo europejskie podniosło znacznie poziom ochrony przed dyskryminacją w całej Unii. Miało to wpływ przyspieszający na opracowanie bardziej spójnego podejścia opartego na prawach w dziedzinie równości i niedyskryminacji.

Będzie jednak konieczne podjęcie nowych starań, by zagwarantować rzeczywiste poszanowanie zasady niedyskryminacji w całej Unii Europejskiej. Dyskryminacja nadal stanowi codzienną dolę milionów ludzi żyjących i pracujących w Unii. Poza tym, od czasu przyjęcia aktualnych instrumentów do walki z dyskryminacją na poziomie europejskim wyłoniły się nowe wyzwania.

Rozszerzenie Unii jest jednym z nowych wyzwań, biorąc pod uwagę w szczególności konieczność wzmocnienia starań, by polepszyć sytuację Romów i innych mniejszości etnicznych. Naszym celem będzie czuwanie nad tym, by europejska idea walki z dyskryminacją opartą na wszelkich przyczynach była skutecznie wcielona w życie w całej rozszerzonej Unii.

* Bruksela 28.05.2004 — KOM (2004)379 wersja ostateczna.

Polityka antydyskryminacyjna jest ważnym elementem strategii europejskiej w dziedzinach imigracji, readaptacji socjalnej, integracji i zatrudnienia. Uściślając zakres praw i obowiązków oraz podkreślając korzyści, jakie niesie różnorodność w środowiskach multikulturowych, polityka ta może przyczynić się do ukierunkowania procesu zmian, opartych na wzajemnym poszanowaniu między mniejszościami etnicznymi, migrantami a społecznościami przyjmującymi.

Polityka antydyskryminacyjna powinna nadal być częścią odpowiedzi Unii na szereg problemów o charakterze publicznym. Powinna podtrzymywać starania zwalczania wszystkich form rasizmu i ksenofobii, w tym niedawnych przejawów antysemityzmu i islamofobii.

Jak potwierdza ostatni sondaż opinii publicznej Eurobarometr zatytułowany „*Discrimination en Europe*”, znaczna większość Europejczyków przeciwstawia się wszelkim formom dyskryminacji. To upoważnia Unię do kontynuowania działań antydyskryminacyjnych oraz na rzecz równego traktowania.

Opracowanie polityki europejskiej w tej dziedzinie było możliwe dzięki wsparciu i połączonym działaniom całego szeregu partnerów. Mam nadzieję, że wszyscy ci partnerzy odegrają czynną rolę w ramach konsultacji prowadzonej na bazie niniejszej Zielonej Księgi.

*Odile Quintin,
dyrektor generalny,
Zatrudnienie i sprawy społeczne,
Komisja Europejska*

Spis treści

1. WSTĘP

2. POSTĘP POCZYNIONY DO DNIA DZISIEJSZEGO

- 2.1. Walka z dyskryminacją staje się kompetencją Wspólnoty Europejskiej
- 2.2. Opracowanie ram prawnych
- 2.3. Wsparcie Unii w walce z dyskryminacją
- 2.4. Zasada niedyskryminacji a podstawowe prawa społeczne
- 2.5. Niedyskryminacja i wspólnotowy program na rzecz wzrostu, zatrudnienia i spójności społecznej
- 2.6. Niedyskryminacja — kontekst międzynarodowy

3. WYZWANIA DO PODJĘCIA

- 3.1. Zagadnienia związane z rozszerzeniem Unii Europejskiej
- 3.2. Wprowadzanie w życie ram prawnych
- 3.3. Poprawa gromadzenia, sprawdzania i analizy danych
- 3.4. Wsparcie Unii w praktycznych działaniach walki z dyskryminacją
- 3.5. Wzmocnienie współpracy z partnerami
- 3.6. Zintegrowanie zasady nie-dyskryminacji z innymi dziedzinami działań

4. PODSUMOWANIE

5. JAK WZIĄĆ UDZIAŁ W TEJ KONSULTACJI?

ANEKS

Kwestionariusz

1. WSTĘP

Pięć lat temu nastąpiło znaczne wzmocnienie walki z dyskryminacją w Unii Europejskiej, poprzez nadanie nowych uprawnień pozwalających Unii na zwalczanie dyskryminacji z powodu płci, rasy, pochodzenia etnicznego, religii czy przekonań, wieku, niepełnosprawności lub orientacji seksualnej.

Niniejsza Zielona Księga zawiera dokonaną przez Komisję Europejską analizę postępów poczynionych do dnia dzisiejszego. Ma na celu zebranie opinii na temat sposobów kontynuowania i wzmacniania przez Unię swoich działań przeciw dyskryminacji i na rzecz równego traktowania. Jest odpowiedzią na apele Parlamentu Europejskiego i innych podmiotów co do zorganizowania konsultacji publicznej w sprawie przyszłej polityki w tej dziedzinie.

Rola, jaką odegrał Parlament Europejski i organizacje społeczeństwa obywatelskiego była zasadnicza dla postępu w ramach wspólnotowego programu zwalczania dyskryminacji w Unii Europejskiej. Znaczącą rolę odegrały również krajowe organy władzy, definiując i wcielając w życie program strategiczny. Inni partnerzy, odgrywający rolę w tej sferze to organizacje promujące równość w Państwach Członkowskich, regionalne i lokalne organy władzy, pracodawcy, związki zawodowe, eksperci i pracownicy naukowci.

Komisja ma nadzieję, że wszyscy partnerzy wezmą aktywny udział w konsultacji ogłoszonej przez niniejszą Zieloną Księgę. Biorąc pod uwagę znaczenie polityki antydyskryminacyjnej dla każdej osoby żyjącej w Unii Europejskiej, poglądy obywateli spotkają się ze szczególnym przyjęciem ze strony Komisji.

Rozdział 2 niniejszej Zielonej Księgi przedstawia bilans dokonań Unii w ciągu pięciu ostatnich lat na polu zwalczania dyskryminacji i promowania równego traktowania. Odnosi się on do relacji istniejących pomiędzy tymi inicjatywami i innymi przekształceniami politycznymi na poziomie europejskim i międzynarodowym.

Rozdział 3 jest poświęcony nowym wyzwaniom, jakie pojawiły się w ciągu ostatnich lat, w tym wyzwaniom związanym z rozszerzeniem Unii Europejskiej. Ocenia on wpływ tych zmian kontekstualnych na opracowanie polityki w dziedzinie niedyskryminacji i równości.

Odpowiedzi na niniejszą Zieloną Księgę będą gromadzone przede wszystkim za pośrednictwem kwestionariusza elektronicznego¹. Konsultacja publiczna rozpoczyna się 1 czerwca 2004 i kończy się 31 sierpnia 2004. Inne sposoby uczestnictwa w konsultacji będą omówione w 5 rozdziale Zielonej Księgi.

¹ Por. witrynę sieci Web.

Rezultaty konsultacji pomogą Komisji Europejskiej opracować jej przyszłą strategię polityczną w dziedzinie niedyskryminacji i równości. Ukierunkują refleksje nowej Komisji, która zbierze się w listopadzie 2004. Zostaną wzięte pod uwagę podczas opracowywania nowej agendy dla polityki społecznej Unii Europejskiej, która ma być przyjęta w 2005 roku. Komisja weźmie także pod uwagę rezultaty tej konsultacji publicznej, kiedy będzie opracowywać raporty na temat realizowania dyrektyw i programu antydyskryminacyjnego celem przedłożenia ich w Parlamencie Europejskim i Radzie w 2005 i 2006 roku.

2. POSTĘP POCZYNIONY DO DNIA DZISIEJSZEGO

2.1. Walka z dyskryminacją staje się kompetencją Wspólnoty Europejskiej

W ciągu ostatnich trzydziestu lat wypracowano europejski arsenał środków prawnych do zwalczania dyskryminacji opartej na płci w sferze wynagrodzeń, warunków pracy i zabezpieczenia socjalnego. W ciągu lat orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich przyczyniło się do wyjaśniania i umacniania tego obszaru prawa. Dziś równość kobiet i mężczyzn jest uważana za jeden z fundamentalnych celów Unii i czyni się starania, by idee równości kobiet i mężczyzn wdrożyć we wszystkie działania Unii.

Na bazie doświadczenia zdobytego przez Unię w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć okazało się niezbędne, aby Wspólnota Europejska zwalczała także dyskryminację z innych przyczyn a porozumienie w tej kwestii osiągnięto w połowie lat 90 dwudziestego wieku. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego i Parlament Europejski przyczyniły się do postępu w tej dyskusji.

Ów proces rozpoczął się ogłoszeniem nowego artykułu (13) w Traktacie WE, w następstwie wejścia w życie Traktatu z Amsterdamu z 1997. Artykuł 13 stanowił krok naprzód w walce z dyskryminacją na poziomie europejskim, jako że upoważnił Wspólnotę do działania na rzecz zwalczania dyskryminacji wynikającej z szeregu nowych przyczyn takich jak rasa czy pochodzenie etniczne, religia lub przekonania, wiek, niepełnosprawność i orientacja seksualna.

Ten artykuł został zmodyfikowany później przez Traktat Nicejski, by umożliwić Radzie przyjmowanie środków zachęcających większością kwalifikowaną. W innych przypadkach środki prawne są przyjmowane na podstawie jednomyślnej decyzji Rady, wbrew propozycjom Komisji w ramach Konwencji Europejskiej, by stosować w coraz szerszym zakresie procedurę większości kwalifikowanej.

Artykuł 13

Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (zmieniony Traktatem Amsterdamskim i Nicejskim)

1. Bez uszczerbku dla innych postanowień niniejszego Traktatu i w granicach kompetencji, które Traktat powierza Wspólnocie, Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

2. Jeżeli dla wsparcia działania podjętego przez Państwa Członkowskie w celu przyczynienia się do osiągnięcia celów określonych w ustępie 1, Rada, na zasadzie odstępstwa od ustępu 1, przyjmuje wspólnotowe środki zachęcające z wyłączeniem harmonizacji przepisów ustawowych i wykonawczych Państw Członkowskich, stanowi ona zgodnie z procedurą określoną w artykule 251. ()*

(*)Tekst art. 13 ze zbioru: *Dokumenty europejskie* w opracowaniu Anny Przyborowskiej-Klimczak i Ewy Skrzydło-Tefelskiej, Tom IV, wyd. Verba, Lublin 2003.

Przyjęcie artykułu 13 jest świadectwem uznania coraz większej potrzeby opracowania *spójnego i integralnego podejścia* w zwalczaniu dyskryminacji. To podejście zmierza do zoptymalizowania połączonych wysiłków w walce z dyskryminacją i jak najlepszego wykorzystania doświadczeń i dobrych praktyk zdobytych w zwalczaniu dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn. Kładzie podwaliny skuteczniejszego działania w sytuacjach *dyskryminacji z kilku przyczyn*. Pozwala na wprowadzenie w życie wspólnych strategii prawnych i politycznych odnośnie różnych przyczyn dyskryminacji, a szczególnie — wspólnej definicji dyskryminacji.

Uznając oczywiście specyficzne trudności, jakie napotykają różne grupy społeczne, to integralne podejście wychodzi z założenia, że równość w traktowaniu i poszanowanie inności są w interesie całego społeczeństwa.

Walka z dyskryminacją jest wymieniona na równi z innymi celami podstawowymi Unii Europejskiej, wyrażonymi w artykule 3 projektu Konstytucji, przedstawionej Radzie Europejskiej przez Konwencję Europejską w lipcu 2003.

2.2. Opracowanie ram prawnych

Komisja Europejska nie zwlekała z zastosowaniem postanowień wspomnianego artykułu 13 i przedstawiła zbiór propozycji na koniec roku 1999. To doprowadziło do jednomyślnego przyjęcia przez Radę w 2000 roku dwóch nowatorskich dyrektyw², które mają na celu zagwarantować każdej osobie żyjącej w Unii Europejskiej skuteczną prawną ochronę przed dyskryminacją.

Pierwsza z tych dyrektyw („dyrektywa o równości rasowej”) zakazuje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, a także molestowania jak i zachowań polegających na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Dotyczy ona dostępu do zatrudnienia, kształcenia, edukacji, zabezpieczenia społecznego, świadczeń zdrowotnych, miejsca zamieszkania, dostępu do dóbr i usług.

Druga z dyrektyw („dyrektywa o równości w zakresie zatrudnienia”) celuje w dyskryminację w dostępie do zatrudnienia, pracy i kształcenia zawodowego. Dotyczy dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, a także molestowania jak i zachowań polegających na zmuszaniu kogokolwiek do stosowania dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną. Zawiera ważne postanowienia dotyczące racjonalnych usprawnień, by umożliwić osobom niepełnosprawnym dostęp do pracy bądź kształcenia.

Dyrektywy o równości rasowej i równym dostępie do zatrudnienia zostały zainspirowane ustawodawstwem EWG istniejącym już dla równości kobiet i mężczyzn. Duża liczba definicji i pojęć prawnych, użytych w tych dwóch dyrektywach ma swoje źródło w ustawodawstwie dotyczącym równości kobiet i mężczyzn i/lub orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich odnoszącym się do tej dziedziny. Odwrotnie, poprzez przyjęcie niektórych innowacji, wprowadzonych przez dyrektywy o równości rasowej i równym dostępie do zatrudnienia, dokonano wzmocnienia ustawodawstwa wspólnotowego dotyczącego równości kobiet i mężczyzn.

Trzeba podkreślić, że te dyrektywy znacznie podniosły poziom ochrony przed dyskryminacją w Unii Europejskiej. W konsekwencji, z punktu widzenia ustawodawczego, Unia dysponuje najlepiej opracowanymi ramami prawnymi, jakie można w tej dziedzinie znaleźć w całym świecie. Omawiane dyrektywy zobowiązały wszystkie Państwa Członkowskie do wprowadzenia istotnych zmian w ich ustawodawstwie krajowym, w tym także te Państwa, które dysponują już opracowanym ustawodawstwem antydyskryminacyjnym.

W niektórych krajach oznacza to zastosowanie całkowicie nowego podejścia, opartego na prawach, w dziedzinie ustawodawstwa i polityki antydyskryminacyjnej. Warto rów-

² Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (JO L 180 z 19 lipca 2000) oraz Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (JO L 303 z 2 grudnia 2000).

nież wspomnieć, że Państwa Członkowskie są w trakcie aktualizowania ustawodawstwa dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć, w oparciu o dyrektywę 2002/73/WE, modyfikującą dyrektywę odnoszącą się do wprowadzenia w życie zasad równego traktowania mężczyzn i kobiet, oraz transpozycji dyrektyw o równości rasowej i równości w dziedzinie zatrudnienia. W wielu przypadkach spowodowało to przyjęcie ustawodawstwa krajowego odnoszącego się jednocześnie do dyskryminacji opartej na płci oraz do form dyskryminacji opartych na innych przyczynach.

Dla wielu Państw Członkowskich dyrektywy stanowiły innowację, wprowadzając po raz pierwszy ochronę przed niektórymi formami dyskryminacji. Wymagały opracowania nowych definicji i wprowadzenia nowych pojęć prawnych. Przyczyniły się także do powstania nowych jednostek organizacyjnych wyspecjalizowanych w dziedzinie równości jak i wzmocnienia kompetencji niektórych istniejących już jednostek organizacyjnych.

Terminy wprowadzenia do prawa krajowego dyrektyw o równości rasowej i równości w dziedzinie zatrudnienia już upłynęły³. Implementacja dyrektyw przebiega z opóźnieniem w dużej części Państw Członkowskich, niemniej w tych ostatnich miesiącach zauważyć można znaczny postęp. Komisja ucieka się do niezbędnych środków prawnych, by czuwać nad transpozycją dyrektyw we wszystkich Państwach Członkowskich.

Pozytywnym aspektem tej sprawy jest fakt, że w ramach procesu transpozycji dyrektyw niektóre Państwa Członkowskie przekroczyły minimalne kryteria przewidziane przez ustawodawstwo wspólnotowe. Tak, więc na przykład wprowadziły zakaz dyskryminacji z przyczyn religii czy przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej w dziedzinach nie związanych z zatrudnieniem. Kilka Państw Członkowskich ustawiło jednolite ramy prawne nie tylko dla dyskryminacji ze względu na płeć, ale również dyskryminacji z przyczyn wskazanych w dwóch wspólnotowych dyrektywach.

Inna pozytywna konstatacja: tendencja do tworzenia unikalnych jednostek organizacyjnych promujących równość, zajmujących się wszystkimi przyczynami dyskryminacji wymienionymi przez dyrektywy. W licznych przypadkach te państwowe jednostki organizacyjne zajmują się dyskryminacją ze względu na płeć, jak i innymi formami dyskryminacji przewidzianymi w artykule 13 Traktatu WE. Jedną z trosk Komisji jest czuwanie by te jednostki organizacyjne promujące równość dysponowały niezależnością, środkami i uprawnieniami niezbędnymi do skutecznego wypełniania swej misji.

Trzeba podkreślić, że skuteczne wprowadzenie w życie ustawodawstwa antydyskryminacyjnego jest zależne od zaangażowania krajowych organów władzy, uczestnictwa i aktywnego wsparcia społeczeństwa obywatelskiego i dodatkowego poparcia dla środków nieustawodawczych w zwalczaniu dyskryminacji.

³ Termin transpozycji Dyrektywy 2000/43/WE upłynął 19 lipca 2003. Termin transpozycji Dyrektywy 2000/78/WE upłynął 2 grudnia 2003, jednakże niektóre Państwa Członkowskie mogły żądać możliwości skorzystania z dodatkowego maksymalnego okresu 3 lat, aby wprowadzić w życie postanowienia odnoszące się do dyskryminacji opartej na wieku lub dyskryminacji.

2.3. Wsparcie Unii dla działań w walce z dyskryminacją

Dyrektywy odnoszące się do równości rasowej i równości w dostępie do zatrudnienia są uzupełnione Wspólnotowym Programem działań w zakresie zwalczania dyskryminacji⁴. Ten Program dotyczy przyczyn dyskryminacji wymienionych w artykule 13, z wyjątkiem płci, która jest potraktowana oddzielnie we wspólnotowym programie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn⁵.

Istnienie Wspólnotowego Programu działań jest uznaniem faktu, że ustawodawstwo nie jest jedynym instrumentem zwalczania dyskryminacji. Ponadto, konieczne jest wsparcie dla szeregu pozytywnych działań zwalczających zachowania dyskryminacyjne i przyczyniających się do zmiany mentalności z biegiem czasu. Program stawia sobie za cel w szczególności:

- poprawę rozumienia kwestii związanych z dyskryminacją poprzez poszerzenie wiedzy na temat tego zjawiska i ocenę skuteczności prowadzonej polityki i stosowanej praktyki;
- rozwijanie zdolności skutecznego zapobiegania i radzenia sobie z dyskryminacją, w szczególności poprzez wzmocnienie środków działania organizacji i wspieranie wymiany informacji i dobrych praktyk jak i tworzenia sieci współpracy na poziomie europejskim, z jednoczesnym uwzględnieniem specyficznych cech charakterystycznych dla różnych form dyskryminacji;
- wspieranie i rozpowszechnianie wartości i praktyk podtrzymujących walkę z dyskryminacją, w tym działań uświadamiających istnienie problemu w tej dziedzinie.

Całkowity budżet przyznany Programowi wynosi 98,4 miliony EUR na okres 2001–2006.

Trzy lata po jego ogłoszeniu w 2001 r., Program okazał się pomocny w ramach działań podejmowanych przez Unię i Państwa Członkowskie na rzecz walki z dyskryminacją. Każdego roku wspiera około stu projektów i przedsięwzięć. Te działania angażują licznych partnerów, w tym krajowe organy władzy, organizacje reprezentujące osoby potencjalnie narażone na dyskryminację, partnerów społecznych, jednostki organizacyjne wspierające równe traktowanie, polityków, decydentów, ludzi prawa.

Zainteresowanie społeczeństwa wspólnotowymi działaniami na rzecz walki z dyskryminacją znacznie wzrosło od momentu wprowadzenia Programu. Duża liczba odwiedzających strony internetowe Komisji Europejskiej poświęcone walce z dyskryminacją świadczy o dużym zainteresowaniu społecznym, jakim cieszy się Program i, w efekcie, jeden z najczęściej odwiedzanych adresów serwera Europa. Niedawne ankiety pokazały,

⁴ Decyzja Rady 2000/750/WE z dnia 27 listopada 2000 ustanawiająca program wspólnotowych działań w walce z dyskryminacją (2001 — 2006), JO L 303 z 2 grudnia 2000.

⁵ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_fr.html.

że w przeciągu stosunkowo krótkiego czasu walka z dyskryminacją stała się jedną z najlepiej znanych dziedzin polityki społecznej i zatrudnienia Unii Europejskiej.

Poniższe ramki zawierają kilka przykładów projektów wspieranych przez program. Dodatkowe informacje można uzyskać na stronie Komisji⁶.

Przykłady przedsięwzięć wspieranych przez Wspólnotowy Program działań w zakresie zwalczania dyskryminacji:

Część 1 (analiza i ocena)

Komisja Europejska opublikowała wyniki ankiety Eurobarometr w maju 2003 roku⁷. Pokazała ona, że większość Europejczyków uważa, iż pochodzenie etniczne, wyznanie, niepełnosprawność czy wiek osoby mogą stanowić przeszkodę w uzyskaniu zatrudnienia, nawet mimo równorzędnych kwalifikacji. Większość opowiada się przeciw wszelkim formom dyskryminacji, jednakże powątpiewa w determinację innych.

Część 2 (rozwijanie zdolności)

Dyrektywa o równości rasowej przewiduje, wyznaczenie przez Państwa Członkowskie wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych do spraw równego traktowania, których zadaniem jest niesienie pomocy ofiarom oraz publikowanie raportów i zaleceń. W ramach 2 części programu, finansowanie ma wspierać powstanie siatki skupiającej jednostki organizacyjne, istniejące i nowe, które promują ideę równości jak i wymianę doświadczeń i dobrych praktyk między wspomnianymi jednostkami organizacyjnymi.

Część 3 (podnoszenie świadomości)

W czerwcu 2003 Komisja Europejska zainicjowała pięcioletnią, ogólnoeuropejską kampanię informacyjną „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”⁸. Kampania ma na celu informowanie obywateli o ich prawach i obowiązkach wynikających z europejskiego i krajowego ustawodawstwa zapobiegającego dyskryminacji oraz promowanie korzyści płynących z różnorodności dla przedsiębiorstwa jak i całego społeczeństwa.

⁶ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/index_fr.html.

⁷ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_fr.html

⁸ <http://www.stop-discrimination.info/>

Projekty mające na celu zwalczanie dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia skorzystały z funduszy europejskich w ramach wspólnotowych inicjatyw EQUAL i zwyczajnych wydatków Europejskiego Funduszu Społecznego. Niektóre projekty wspierane Wspólnotowym Programem działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn dotyczą także dyskryminacji z innych przyczyn wymienionych w artykule 13 Traktatu WE (na przykład, kiedy kobiety przynależą do mniejszości etnicznych). Wspólnotowy Program działań na rzecz walki z wyłączeniem społecznym rozpatrywał zagadnienia ze swojego zakresu z punktu widzenia integracji społecznej.

Wspólnotowe programy dotyczące edukacji, kształcenia i młodzieży wspierały jednocześnie działania prowadzone na rzecz mniejszości etnicznych, osób niepełnosprawnych i innych grup poszkodowanych. Projekty badawcze na temat zagadnień związanych z dyskryminacją były jednocześnie wspierane przez piąty i szósty Europejski Program ramowy badań i rozwoju technologicznego. Informacje dotyczące praw w dziedzinie ochrony przed dyskryminacją i innych kwestii zostaną opublikowane na nowej wersji strony internetowej dialogu między Unią Europejską a obywatelami⁹.

Przykład projektu i współpracy ponadnarodowej EQUAL

„Diversity Wins”: ta kampania skupia partnerów greckich, hiszpańskich, niemieckich i holenderskich. Ma na celu wspieranie integracji migrantów na rynku pracy oraz pokazanie pracodawcom, że różnorodność niesie korzyści dla przedsiębiorstwa i całego społeczeństwa.

Więcej informacji można uzyskać w bazie danych EQUAL (<http://europa.eu.int/comm/equal>).

2.4. Zasada niedyskryminacji i podstawowe prawa społeczne

Przywiązanie Unii Europejskiej do zasady niedyskryminacji zostało potwierdzone w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, proklamowanej w grudniu 2000¹⁰. Artykuł 20 Karty dotyczy ogólnej zasady równości wobec prawa, zaś artykuł 21 — zasady niedyskryminacji.

⁹ <http://europa.eu.int/citizensrights>

¹⁰ [http://europa.eu.int/comm/justice_home/unit/charte/index fr.html](http://europa.eu.int/comm/justice_home/unit/charte/index_fr.html).

Karta Praw podstawowych Unii Europejskiej, artykuł 21:

1. Zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub światopogląd, opinie polityczne lub wszelkie inne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

2. W zakresie zastosowania Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską i Traktatu ustanawiającego Unię Europejską a także bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych, zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

Artykuł 21 Karty odnosi się do sześciu przyczyn dyskryminacji wymienionych w artykule 13 Traktatu WE i do siedmiu dodatkowych przyczyn (pochodzenia społecznego, cech genetycznych, języka, zapatrywań politycznych i wszelkich innych zapatrywań, przynależności do mniejszości narodowej, stanu posiadania i urodzenia).

Konwencja Europejska zaproponowała włączenie Karty do nowego Traktatu Konstytucyjnego Unii Europejskiej. Zaproponowała także, by nowy Traktat uczynił z niedyskryminacji jeden z głównych celów Unii Europejskiej. Te propozycje nie zostały jeszcze zatwierdzone przez Państwa Członkowskie, które wolą poczekać na rezultaty konferencji międzyrządowej i ratyfikacji nowego Traktatu.

Włączenie Karty Praw Podstawowych do Traktatu nie zapewni nowej bazy prawnej pozwalającej umocnić wspólnotowe ustawodawstwo w dziedzinie niedyskryminacji. Jednakże, liczne przyczyny dyskryminacji dodane w Karcie dotyczą ważnych i delikatnych problemów (na przykład, dyskryminacja wynikająca z cech genetycznych). Trzeba będzie rozważyć sposób rozwinięcia debaty na temat tych spraw na poziomie europejskim.

Zgodnie z artykułem 51 Karty, zasady, które ona głosi winny prowadzić do wypracowania polityk w Unii Europejskiej i ich wprowadzenia w życie przez krajowe organy władzy. Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich (TSWE) zawsze utrzymywał, że podstawowe prawa człowieka, wywodzące się z dokumentów międzynarodowych i zaakceptowane przez Państwa Członkowskie, stanowią część głównych zasad prawa wspólnotowego, któremu należne jest poszanowanie¹¹. Karta stała się odąd dokumentem ważnym, do którego TSWE odwołuje się przy interpretacji prawa wspólnotowego¹².

¹¹ Np. sprawa 29/69, Stauder c. miasto Ulm; sprawa 4/73, Rec. [1969] 00419, Nold c. Commission; sprawa C-60/00, Rec. [1974] 00491; sprawa C-60/2000, Mary Carpenter c. Secretary of State for the Home Department, Rec. [2002] I-006279.

¹² Np. sprawa C-245/01, RTL Television GmbH c. Niedersächsische Landesmedienanstalt für privaten Rundfunk, Rec. [2003] 0000; sprawa T-1 16-01 et T-1 18/01, P & O European Ferries (Vizcaya) & SA et Diputación Foral de Vizcaya c. Commission des Communautés européennes, Rec. [2003] 0000.

Przy wielu okazjach TSWE uznawał prawo do nie bycia dyskryminowanym z powodu płci czy narodowości za prawo fundamentalne w świetle prawa wspólnotowego i nakażywał wąską interpretację jakiegokolwiek wyjątku od niego¹³. Niewątpliwie to orzecznictwo będzie miało wpływ na TSWE, kiedy będzie po raz pierwszy wypowiadał się w ramach dyrektyw dotyczących równości rasowej i równego traktowania w zakresie zatrudnienia.

2.5. Niedyskryminacja i wspólnotowy program na rzecz wzrostu, zatrudnienia i spójności społecznej

W marcu 2000 roku, Rada Europejska w Lizbonie zdefiniowała globalną strategię dziesięcioletnią mającą zapewnić trwały wzrost gospodarczy, pełne zatrudnienie, spójność socjalną i trwały rozwój. Ta strategia opiera się w szczególności na europejskiej strategii zatrudnienia i procesie integracji socjalnej Unii Europejskiej.

Jednym z celów „Agendy Lizbońskiej” jest wzrost poziomu zatrudnienia w grupach aktualnie najmniej obecnych na rynku pracy. Cele zakładają również, od dziś do 2010 roku, wzrost poziomu zatrudnienia osób starszych i kobiet, jak i redukcję widocznej dysproporcji w zakresie bezrobocia, na korzyść osób najbardziej na nie narażonych, jak osoby niepełnosprawne, mniejszości etniczne i migrujący.

Należy zaznaczyć, że niski wskaźnik współuczestnictwa i zatrudnienia niektórych grup wynika z serii czynników ekonomicznych i społecznych. Oczywiście sprawą fundamentalną dla polepszenia sytuacji grup narażonych na bezrobocie jest podjęcie odpowiednich działań, by wspomóc ich uczestnictwo społeczne i udział w rynku pracy. Ponadto, ustawodawstwo i polityki antidyskryminacyjne mogą bez wątpienia przyczynić się w sposób istotny do realizacji Agendy Lizbońskiej. Zmierzają one do zniesienia przeszkód, uniemożliwiających członkom niektórych grup dostęp do zatrudnienia i kształcenia. Mogą także przyczynić się do zniesienia stereotypów i przesądów, dotyczących zdolności do pracy osób starszych, upośledzonych, mniejszości etnicznych i religijnych oraz migrantów.

Konieczność podjęcia działań popierających integrację grup najmniej uprzywilejowanych i związek istniejący z niedyskryminacją zostały niedawno potwierdzone w ramach europejskiej strategii zatrudnienia, której jedna z wytycznych zakłada konieczność zintegrowania grup najmniej uprzywilejowanych na rynku pracy¹⁴. Europejska grupa zadaniowa do spraw zatrudnienia, której przewodniczy Wim Kok, nakłaniała ostatnio Państwa Członkowskie (i partnerów społecznych) do zwiększenia wysiłków wspomagających

¹³ Np. sprawa C-13/94, P c. S et Cornwall County Council, Rec. [1996] I-02143; sprawa C-55/00, Gottardo, Rec. [2002] I-00413.

¹⁴ Decyzja Rady 2003/578/WE z 22 lipca 2003 dotycząca wytycznych dla polityki zatrudnienia Państw Członkowskich.

integrację na rynku pracy migrujących i obywateli państw trzecich, w tym — działań do walki z dyskryminacją w miejscu pracy¹⁵.

Europejskie wytyczne w sprawie zatrudnienia (przyjęte przez Radę 22 lipca 2003)

Wytyczna nr 7

Państwa Członkowskie sprzyjają integracji osób narażonych na szczególne trudności na rynku pracy jak młodzież przedwcześnie opuszczająca szkołę, pracownicy niewykwalifikowani, osoby niepełnosprawne, imigranci i mniejszości etniczne poprzez podnoszenie ich zdolności do integracji zawodowej, zwiększanie możliwości zatrudnienia i zwalczanie wszelkich form ich dyskryminacji.

Zrewidowane wspólne cele procesu integracji socjalnej Unii zostały zatwierdzone podczas spotkania Rady Europejskiej w Kopenhadze w grudniu 2002¹⁶. Te cele wyjaśniły „wysokie ryzyko ubóstwa i wykluczenia, na jakie są narażeni niektórzy mężczyźni i niektóre kobiety z racji, że są imigrantami” i zachęciły Państwa Członkowskie do zajęcia się sytuacją mniejszości etnicznych i migrującymi w ramach ich planów działań krajowych na rzecz integracji socjalnej. Proces integracji socjalnej rzutuje także na strategię wspomagającą dostęp osób niepełnosprawnych do zatrudnienia, kształcenia, edukacji, społeczeństwa informacji, opieki zdrowotnej, zakwaterowania, transportu i innych usług.

Europejska strategia zatrudnienia i proces integracji socjalnej są wspierane przez Europejski Fundusz Socjalny (EFS). Działania wspierające integrację grup najmniej uprzywilejowanych mogą korzystać ze wsparcia finansowego w ramach EFS, w tym także inicjatywy wspólnotowej EQUAL, która zwalcza wszelkie formy dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. Trzeci raport Komisji Europejskiej o spójności społecznej¹⁷, przyjęty 18 lutego, potwierdza, że wspieranie grup nieuprzywilejowanych, w tym mniejszości etnicznych i osób niepełnosprawnych, pozostanie priorytetem w finansowaniu Funduszy strukturalnych Unii Europejskiej w przyszłości.

2. 6. Niedyskryminacja — kontekst międzynarodowy

Prawo do niedyskryminacji zostało uznane między innymi przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ, Międzyna-

¹⁵ Raport task-force dla zatrudnienia, listopad 2003: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/task_fr.html.

¹⁶ Posiedzenie Rady Europejskiej, Kopenhaga grudzień 2002.

¹⁷ http://europa.eu.int/comm/regional_policy/index_fr.html.

rodową Konwencję w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej ONZ i Konwencję nr 111 MOP. Ponadto ogólna zasada równości jest sformułowana w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ. Przepisy dotyczące niedyskryminacji zawarte w Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności zostały ostatnio wzmocnione przez zgodę na nowy Protokół 12 do tej Konwencji, który ustanowi autonomiczne prawo do równego traktowania.

Unia Europejska wspierała aktywnie niedawne wysiłki wspólnoty międzynarodowej by bardziej szanować zasadę niedyskryminacji.

Unia odegrała aktywną rolę podczas światowej konferencji przeciw rasizmowi i ksenofobii w 2001 roku, w Durbanie (Afryka Południowa). Towarzyszyła pracom Europejskiej Komisji Przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI) Rady Europy. Uczestniczyła w serii manifestacji dotyczących tolerancji i niedyskryminacji organizowanych przez OBWE w ramach prac nad „wymiarom ludzkim”.

Dyskusje na temat opracowania nowej konwencji, mającej na celu promocję i ochronę praw człowieka osób niepełnosprawnych zostały rozpoczęte na forum Narodów Zjednoczonych. Komisja Europejska ofiarowała swoje wsparcie w wypracowaniu takiego instrumentu w Komunikacie przyjętym w styczniu 2003¹⁸. Świadoma, że taka konwencja dotycząca praw osób niepełnosprawnych mogłaby dotyczyć kompetencji wspólnotowych, na pewno w dziedzinie niedyskryminacji, Komisja przedstawiła Radzie 31 stycznia 2003 (SEC (2003)116) zalecenie w sprawie upoważnienia jej do negocjacji, lecz Rada nie podjęła jeszcze decyzji w tej sprawie.

Zaobserwowane niedawno w Unii Europejskiej zmiany wzbudziły znaczne zainteresowanie na poziomie międzynarodowym, gdyż ustawodawstwo antydyskryminacyjne, w jakie wyposażona jest Unia jest jednym z najlepszych na świecie i ogólnie uznawanym za skuteczny wzór. Abstrahując od rozmów prowadzonych z nowymi Państwami Członkowskimi i kandydatami (por. punkt 3. 1. poświęcony rozszerzeniu Unii), Komisja Europejska została zaproszona do rozpoczęcia dialogu na temat zwalczania dyskryminacji z państwami Bałkanów Zachodnich i państwami, których dotyczy nowa Polityka Sąsiedztwa prowadzona przez Komisję¹⁹. Zasada niedyskryminacji została potwierdzona w Umowie z Cotonou²⁰ między UE a 78 państwami Afryki, Karaibów i Pacyfiku i jest jednym z zagadnień w ramach dialogu politycznego, który stanowi bazę współpracy z tymi państwami.

¹⁸ Ku instrumentom prawnym zmuszającym Narody Zjednoczone do promowania i ochrony praw i godności osób niepełnosprawnych; COM (2003) 16 final z 24 stycznia 2003.

¹⁹ Rozszerzona Europa — sąsiedztwo: nowe ramy stosunków z sąsiadami Europy Wschodniej i Południowej; COM (2003) 104 final z 11 marca 2003.

²⁰ Artykuł 13 Porozumienia Partnerów ACP-UE podpisanego w Cotonou 23 czerwca 2000.

3. WYZWANIA DO PODJĘCIA

3.1. Zagadnienia związane z rozszerzeniem Unii Europejskiej

Publikacja niniejszej Zielonej Księgi następuje tuż po rozszerzeniu Unii Europejskiej o dziesięć nowych Państw Członkowskich. Tak jak w przypadku starych Państw Członkowskich, niedyskryminacja dotyczy tych dziesięciu nowych, oraz innych, które kandydują do wejścia do Unii, a to z trzech ważnych przyczyn:

- zasada niedyskryminacji jest częścią praw podstawowych, na których zbudowana jest Unia Europejska. Jako taka stanowi jedno z „kryteriów politycznych” wejścia do Unii Europejskiej, przyjętych przez Państwa Członkowskie podczas spotkania Rady Europejskiej w Kopenhadze w 1993 roku. Nowe Państwa Członkowskie wykonały istotny wysiłek by zastosować się do kryteriów politycznych, co było konieczne do otwarcia negocjacji akcesyjnych;
- nowe Państwa Członkowskie dokonały transpozycji dwóch dyrektyw antydyskryminacyjnych do prawa krajowego przed wstąpieniem do Unii, gdyż dyrektywy te są częścią dorobku prawnego Wspólnoty²¹. Nowe Państwa Członkowskie, które nie poszanowałyby tego ostatecznego terminu, będą potraktowane jak Państwa Członkowskie, które opóźniają proces transpozycji dorobku wspólnotowego i staną się przedmiotem procedury wykroczeniowej za nieposzanowanie prawa wspólnotowego;
- starania tych Państw o włączanie i uczestnictwo mniejszości i grup nie uprzywilejowanych mogą być wspierane przez ustawodawstwo i polityki antydyskryminacyjne. Nowe Państwa członkowskie skorzystają także ze wsparcia finansowego Unii w rozwijaniu strategii promocji zatrudnienia i integracji społecznej.

Rozszerzenie powinno nakłonić wszystkie te Państwa Członkowskie do wzmożenia wysiłków zmierzających do zniesienia trudności, na jakie napotykają mniejszości. Ta uwaga dotyczy w szczególności Romów, których wspólnota stanowiłaby największą mniejszość etniczną w rozszerzonej Unii, i którzy są narażeni na sytuacje wykluczenia i dyskryminacji w niektórych starych i nowych Państwach Członkowskich. Chodzi o problem wielowymiarowy, który wymaga spójnego podejścia politycznego. Ustawodawstwo i polityki antydyskryminacyjne mogą stanowić element podstawowy tego podejścia. Działania krajowych organów władzy i organizacji społeczeństwa obywatelskiego podejmowane w tym przedmiocie mogą także liczyć na wsparcie innych instrumentów politycznych i finansowych Unii.

Nowe Państwa Członkowskie stanęły przed tymi samymi wyzwaniami, jakie stare Państwa Członkowskie musiały podjąć podczas transpozycji ustawodawstwa wspólnotowego dotyczącego zwalczania dyskryminacji. Ustanowienie ochrony prawnej przed

²¹ Zob. raport na temat równości, różnorodności i rozszerzenia (dostępny: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_fr.html).

dyskryminacją z niektórych przyczyn (niepełnosprawność, orientacja seksualna, wiek) stanowiło przedsięwzięcie szczególnie trudne dla części nowych Państw Członkowskich. Komisja podkreśliła znaczenie podjęcia działań do walki z dyskryminacją z wszystkich przyczyn objętych wspólnotowym ustawodawstwem antydyskryminacyjnym oraz fakt, iż wszystkie przyczyny miały być wyszczególnione w krajowych przepisach wchodzących w życie.

Podejście oparte na prawach w dziedzinie niepełnosprawności, które jest kontynuowane w polityce antydyskryminacyjnej Unii, jest zagadnieniem względnie nowym, tak dla organów władzy, jak i dla organizacji pozarządowych dużej części nowych Państw Członkowskich. Transpozycja postanowień antydyskryminacyjnych w dziedzinie orientacji seksualnej wzbudziła kontrowersje w wielu nowych Państwach Członkowskich.

W nowych Państwach Członkowskich poziom zatrudnienia osób starszych jest ogólnie bardzo niski (średnio tylko 30, 5% w dziesięciu nowych Państwach Członkowskich) i pracownicy starsi, których dotknęły skutki restrukturyzacji gospodarczej napotykają często trudności w dostępie do ofert kształcenia i zatrudnienia. Obecnie, dyskryminacja spowodowana wiekiem jest zagadnieniem stosunkowo mało znanym w dużej liczbie omawianych państw, wydaje się jednak słuszne, by działania zwalczania dyskryminacji w dziedzinie dostępu do zatrudnienia i kształcenia, wymagane przez prawo wspólnotowe, wpisały się w szersze podejście polityczne celujące w zwiększenie poziomu uczestniczenia w rynku pracy osób starszych.

Należy zaznaczyć, że rozszerzenie zmodyfikuje kontekst polityczny i instytucjonalny, w jakim dokona się wypracowanie polityk w dziedzinie antydyskryminacji i równego traktowania. Z braku modyfikacji artykułu 13 Traktatu WE, przyjęcie wspólnotowych aktów ustawodawczych w tej dziedzinie nadal wymagać będzie zgody jednomyślnej Państw Członkowskich w Radzie. Jednomyślność będzie oczywiście trudniejsza do uzyskania w Unii liczącej dwadzieścia pięć Państw Członkowskich, a nawet więcej. Każde nowe posunięcie ustawodawcze w tej dziedzinie wymagać będzie silnej woli politycznej, podzielanej przez wszystkie Państwa Członkowskie. To nie powinno w każdym razie wykluczyć realizacji, na poziomie krajowym, działań zmierzających do zapewnienia integralnego wprowadzenia w życie i poszanowania aktualnych ram prawnych w całej rozszerzonej Unii.

W końcu, rozszerzenie zobowiąże Unię Europejską do ustanowienia porządku pierwszeństwa w sferze przydzielania środków finansowych. Propozycje Komisji dotyczące perspektyw finansowych Unii po 2007 roku ujęto w komunikacie przyjętym 10 lutego 2004 roku²².

²² Budujemy naszą wspólną przyszłość — Wyzwania polityczne i środki budżetowe w rozszerzonej Europie (2007 — 2013); COM (2004) 101 final.

3.2. Wprowadzanie w życie ram prawnych

UE zapewniła solidne ramy prawne do walki z dyskryminacją. Chodzi teraz o to, by bezzwłocznie zapewnić integralne i skuteczne wcielenie ich w życie. Najważniejsze będzie zlikwidowanie przepaści istniejącej pomiędzy przepisami prawnymi przyjętymi na poziomie Unii w 2000 roku a stanem wprowadzania ich w życie w niektórych Państwach Członkowskich i utrzymywaniem się dyskryminacji w terenie. Wydaje się wręcz, że akty rasistowskie i dyskryminacje z przyczyn pochodzenia rasowego zwielokrotniły się w ostatnich latach²³.

Komisja Europejska ma przedstawić raport Radzie i Parlamentowi w 2005 i 2006 roku, na temat stanu zaawansowania procesu wprowadzania w życie dyrektyw o równości rasowej i równości w dziedzinie zatrudnienia. Ten raport „zawiera, jeśli to konieczne, propozycje zrewidowania i aktualizowania” dyrektyw. Jest jeszcze za wcześnie by określić w ostateczny sposób czy nowe ramy prawne funkcjonują w sposób skuteczny we wszystkich Państwach Członkowskich. Niemniej już teraz jest możliwe stwierdzenie kilku niedociągnięć.

Komisja stwierdza z zaniepokojeniem, że liczne Państwa Członkowskie zdają się nie wykorzystać w pełni trzech lat, jakie upłynęły od przyjęcia dyrektyw by ustanowić konieczne przepisy. Jest także świadoma krytyki ze strony przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego z powodu braku konsultacji, jaka powinna była charakteryzować procedurę transpozycji dyrektyw, w niektórych Państwach Członkowskich.

Komisja jest niezmiernie zaniepokojona faktem, że transpozycja dyrektyw opóźniła się w wielu Państwach Członkowskich. W niektórych krajach projekt ustawodawczy jest wciąż rozpatrywany lub nie został nawet oficjalnie złożony. W innych ustawodawstwo nie jest jeszcze stosowane na całym terytorium Państwa Członkowskiego bądź na wszystkich poziomach władzy.

Kiedy już dokonano transpozycji dyrektyw do prawa krajowego, okazuje się często, że nie obejmuje ona w całości wszystkich szczegółowych przepisów dyrektyw. Pod tym względem, wszystkie Państwa Członkowskie (w tym nowe Państwa Członkowskie) jak i kraje kandydujące musiały stawić czoło takim samym trudnościom. Musiały opracować nowe definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej oraz molestowania. Musiały wprowadzić nowe pojęcia prawne jak rozłożenie ciężaru dowodu w przypadku dyskryminacji. Musiały przedsięwziąć działania zakazujące dyskryminacji w sferach niezwiązanych z zatrudnieniem, takich jak edukacja, bezpieczeństwo społeczne, opieka zdrowotna, zakwaterowanie, dostęp do dóbr i usług. Trudno stwierdzić czy wszystkie te wymagania spełnia ustawodawstwo krajowe wszystkich Państw Członkowskich.

²³ Por. np. raport przygotowany przez Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu o Ksenofobii na tle islamofobii i antysemityzmu oraz ankietę Eurobarometru na temat „Dyskryminacja w Europie”, http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_fr.html.

Na pewno pozostaje jeszcze dużo do zrobienia, by zapewnić całkowite i skuteczne wprowadzenie w życie i poszanowanie dyrektyw dotyczących równości rasowej i równości w dziedzinie zatrudnienia. Krajowe organy władzy muszą koniecznie podjąć nowe działania, by przeprowadzić proces transpozycji omawianych dyrektyw do prawa krajowego. Równocześnie należy podjąć nowe starania uświadamiania problemu, przeprowadzić kształcenie i współpracować ze społeczeństwem obywatelskim.

Mimo znacznych trudności dotyczących aktualnych ram prawnych, od 2000 roku pojawiają się głosy, domagające się rozszerzenia i umocnienia ochrony, jaką oferuje wspólnotowe prawo przed dyskryminacją z niektórych przyczyn wymienionych w artykule 13 Traktatu WE.

Komisja Europejska już teraz przedstawiła, na bazie wspomnianego artykułu 13, propozycję nowej dyrektywy, dotyczącej równości w traktowaniu mężczyzn i kobiet w dziedzinie dostarczania dóbr i usług²⁴, która jest aktualnie rozpatrywana przez Radę.

W ciągu Europejskiego Roku Osób Niepełnosprawnych (2003), organizacje reprezentujące osoby niepełnosprawne przekonywały aby podjęto nowe działania do walki z dyskryminacją opartą na niepełnosprawności w dziedzinach niezwiązanych z zatrudnieniem. Komisja Europejska sformułowała ogólną strategię, która powinna być zastosowana, jako kontynuacja działań na rzecz osób niepełnosprawnych, w Europejskim planie działania przyjętym w październiku 2003²⁵. Ten plan działania mówi o pewnej liczbie inicjatyw promujących dostęp osób niepełnosprawnych do zatrudnienia, edukacji i kształcenia przez całe ich życie, nowych technologii i środowiska przyjaznego pod względem architektonicznym.

Zgrupowania interesów i ekspertów, oddają się aktywnemu lobbingowi, by uzyskać serię środków dodatkowych. Ubiegają się o środki zmierzające, na przykład, do walki z dyskryminacją z powodu wieku w dziedzinie dostarczania dóbr i usług, do podniesienia poziomu ochrony w dziedzinie dyskryminacji z przyczyn orientacji seksualnej, i do odpowiedzi na specyficzne potrzeby niektórych mniejszości narodowych, takich jak Romowie.

Nawet biorąc pod uwagę te potrzeby, Komisja jest świadoma konieczności zapewnienia skutecznego wprowadzenia w życie aktualnych ram prawnych. Należy wspomnieć, że ustawodawstwo nie jest jedynym instrumentem mogącym na poziomie europejskim, krajowym czy regionalnym, walczyć z dyskryminacją. W praktyce, by wspierać niedyskryminację, konieczne jest pełne użycie całej serii instrumentów politycznych i finansowych. Dla zrealizowania podjętych wysiłków, kluczowe będą uzgodnione działania różnych zaangażowanych stron.

²⁴ COM (2003) 657 final.

²⁵ Równość szans dla osób niepełnosprawnych: Europejski plan działania; COM (2003) 650 final z 30 października 2003.

3.3. Poprawa gromadzenia, sprawdzania i analizy danych

Zważywszy na nieobecność mechanizmów gromadzenia danych i śledzenia tendencji i postępu w Państwach Członkowskich, w chwili obecnej trudno jest ocenić realne znaczenie istniejących wyzwań i zmierzyć skuteczność ustawodawstwa i polityk antidyskryminacyjnych.

Zrozumiała troska o poszanowanie życia prywatnego i reguły stosowane przy gromadzeniu danych częściowo tłumaczy tę sytuację. Jednak dysponowanie danymi ilościowymi i jakościowymi sprzyjałoby wypracowaniu polityk antidyskryminacyjnych, pozwalając określić sytuacje początkowe, służące za punkt odniesienia, rozpoznać konsekwencje nierówności i przeanalizować ich rozpiętość. Byłoby również pomocne posiadanie danych, pozwalających kontrolować skutki polityk i finansowania określonych działań.

Takie dane musiałyby być rozpatrywane pod względem płci, ponieważ nierówne traktowanie może mieć inny wpływ na kobiety i na mężczyzn. Zbieranie porównywalnych danych w pewnym okresie czasu pomogłoby także określić tendencje i kontrolować zmiany wprowadzone w miejscu pracy i w innych miejscach.

Komisja Europejska jest całkowicie świadoma delikatnego charakteru tej kwestii. Uważa ona jednak, że dialog z krajowymi organami władzy i innymi zainteresowanymi stronami na temat możliwości poprawy gromadzenia danych w tej dziedzinie mógłby być pomocny dla przyszłego rozwoju polityk antidyskryminacyjnych.

3.4. Wsparcie Unii w praktycznych działaniach walki z dyskryminacją

Wspólnotowy Program działań do walki z dyskryminacją przyczynia się już do uwrażliwienia opinii publicznej i wspierania kształcenia i innych praktycznych działań propagujących równe traktowanie. Teraz chodzi o ustalenie strategii pierwszeństwa, w przydzielaniu wspólnotowych środków finansowych promowania niedyskryminacji w przyszłości, szczególnie w następstwie rozszerzenia Unii. Z końcem 2005 roku Komisja przedstawi Radzie i Parlamentowi Europejskiemu raport o zrealizowanych postępach w dziedzinie wprowadzania w życie Programu. Niezależna ocena Programu właśnie się dokonuje i zostanie wzięta pod uwagę w trakcie redagowania owego raportu.

Nie chcąc przesądzać o rezultatach oceny i treści raportu Komisji, jest teraz możliwe wyłonienie kilku wstępnych wyników i postawienie serii pytań opierając się na zdobytym doświadczeniu w ramach wprowadzania w życie Programu w trakcie trzech ostatnich lat.

Zintegrowane podejście dotyczące pięciu przyczyn dyskryminacji objętych przez Program, okazało się pomocne, gdyż pozwoliło na przekazywanie doświadczeń i dobrych praktyk (patrz punkt 2. 1). Jest jednak oczywiste, że przyjęcie tego podejścia okazało się trudne dla niektórych organizacji przyzwyczajonych do pracy z poszczególnymi grupami.

Efekty tego Programu, który dotyczy sfery działań relatywnie nowej na poziomie Unii i w licznych Państwach Członkowskich były bardzo pożądane. Dotyczy to w szczególności różnych raportów, studiów, seminariów, konferencji wspieranych w ramach tego Programu. Komisja chętnie zadeklaruje udział finansowy odnośnie pierwszeństwa tematycznego przyszłych działań, odnotowanych w części „analiza i ocena” Programu, zgodnie z bardziej ogólną agendą dotyczącą równości i niedyskryminacji.

Znaczna część zasobów ludzkich i finansowych dostępnych w ramach Programu działań została poświęcona na projekty transnarodowe obejmujące różne grupy i organizacje. Choć prośba o finansowanie byłaby istotna w ramach tej części programu, ogólny wpływ i rzeczowość tych projektów dla wypracowania przyszłych polityk antydyskryminacyjnych na poziomie wspólnotowym i krajowym są nie pewne w niektórych przypadkach.

Ponadto, znaczna część zasadniczego finansowania została przydzielona, za pośrednictwem Programu, Europejskiemu Forum Osób Niepełnosprawnych (FEPH), Europejskiej Sieci Przeciwko Rasizmowi (ENAR), Europejskiej Platformie osób starszych (AGE) i ILGA-Europe (*International Lesbian and Gay Association*), oraz serii mniejszych siatek organizacji działających na polu niepełnosprawności. Finansowanie ma pozwolić tym organizacjom na walkę z dyskryminacją, wspieranie równości i uczestnictwo ich członków w różnorodnych działaniach. Dodatkowa wartość tych dotacji wspólnotowych dla owych siatek zostanie oceniona w ramach ostatecznej oceny Programu.

Na koniec, wsparcie w ramach Programu otrzymały też działania uświadamiające, prowadzone na poziomie wspólnotowym i krajowym. Nawet, jeżeli te wysiłki zaczęły dawać widoczne rezultaty, konieczność zachęcania do zmian postaw i mentalności jest niewątpliwie częścią długofalowego procesu. Przyszłe działania uświadamiające mogłyby być skierowane do pewnych grup i nieść kluczowe informacje. Muszą także uwzględniać różnice kontekstów krajowych w rozszerzonej Unii.

Podsumowując, jest konieczne by Unia kontynuowała finansowanie pozytywnych działań w tej dziedzinie relatywnie nowej. Aby zdobyć jak największą część ograniczonych środków finansowania, Komisja z pewnością przyjmie wskazówki dotyczące pierwszeństwa i celów do wyznaczenia w przyszłych działaniach.

3. 5. Wzmocnienie współpracy z partnerami

Wielu partnerów przyczyniło się aktywnie do opracowania Programu antydyskryminacyjnego Unii. Wyzwanie, jakiemu należy podołać, będzie polegało na tym, by wzmocnić ich uczestnictwo we wprowadzaniu w życie tego Programu i wspomaganiu pracy w siatkach oraz wymiany doświadczeń między głównymi partnerami.

Krajowe organy władzy są głównymi partnerami przy opracowywaniu ustawodawstwa i polityk antydyskryminacyjnych. Komisja rozwinęła zażyłe partnerstwo z ministrami i publicznymi jednostkami organizacyjnymi zaangażowanymi w proces transpozycji dy-

rektyw dotyczących równości rasowej i równości w dziedzinie zatrudnienia, jak i w ramach wprowadzania w życie wspólnotowego Programu działań do walki z dyskryminacją.

Parlament Europejski odegrał istotną rolę w ramach opracowania polityki antydyskryminacyjnej Unii i Komisja cieszy się z kontynuowania współpracy z nim po wyborach w czerwcu 2004.

Dyrektywy odnoszące się do równości rasowej i równości w dziedzinie zatrudnienia, dokładnie określają istotną rolę powierzoną **partnerom społecznym i organizacjom pozarządowym** w ramach zapewniania wprowadzania w życie i poszanowania ustawodawstwa antydyskryminacyjnego.

Na poziomie europejskim, partnerzy społeczni przyjęli deklarację w ciągu Europejskiego Roku Osób Niepełnosprawnych (2003). W bieżącym 2004 roku przewidują aktualizowanie swojej deklaracji dotyczącej rasizmu z 1995. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) opracowała projekt o niedyskryminacji z udziałem swoich członków i wsparciem wspólnotowego programu działań do walki z dyskryminacją.

Działanie związków zawodowych przeciw dyskryminacji wynikającej z pochodzenia rasowego i religii.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych otrzymała w ramach wspólnotowego Programu działań do walki z dyskryminacją, finansowanie na rzecz projektu obejmującego jej członków i dotyczącego dyskryminacji w pracy z przyczyn rasy i religii. Ten projekt ma na celu określenie, w jakiej mierze to zagadnienie jest brane pod uwagę w umowach zbiorowych i sprawdzenie, jaka część osób należących do mniejszości religijnych i rasowych, uczestniczy w procesie decyzyjnym związków zawodowych.

Europejskie ustawodawstwo antydyskryminacyjne dotyczy **pracodawców** sektora publicznego i prywatnego. Odnosi się tak do małych jak i do dużych przedsiębiorstw, oraz pracowników niezależnych. Poza prostym faktem poszanowania przepisów prawnych, europejscy pracodawcy postępowi zaczynają zauważać pozytywne efekty różnorodności. Wpisuje się to w szerszy program wspólnotowy, dążący do popierania odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw. Prowadzone są badania na rzecz Komisji, by określić konsekwencje i korzyści płynące z różnorodności dla pracodawców. Komisja chciała także uznać wysiłki podjęte przez niektórych pracodawców na tym polu, tworząc system rekompensat.

Konsekwencje i korzyści płynące z różnorodności dla pracodawców

W listopadzie 2003, Komisja Europejska opublikowała rezultaty niezależnych badań, dotyczących pojawienia się argumentów ekonomicznych na rzecz różnorodności²⁶. Na bazie ankiety zrealizowanej w ponad dwustu małych i dużych przedsiębiorstwach, stwierdzono pewną liczbę istotnych korzyści wynikających z różnorodności siły roboczej. Te korzyści dotyczą reputacji przedsiębiorstwa, kapitału ludzkiego i braku kosztów wynikających z dyskryminacji i molestowania w miejscu pracy. Przeszkody wyłonione przez raport, polegają na braku świadomości społecznej, oporze wobec zmian organizacyjnych i trudnościach związanych z gromadzeniem danych.

Organizacje Pozarządowe pozostają głównymi zwolennikami opracowania polityk niedyskryminacyjnych w Unii Europejskiej. Duża część z nich skorzystała z finansowania w ramach wspólnotowego programu działań do walki z dyskryminacją, co pozwoliło im na współpracę z partnerami na poziomie europejskim. Miały one ważną rolę do odegrania na poziomie krajowym, wspomagając transpozycję europejskiego ustawodawstwa antydyskryminacyjnego, pomagając lepiej poznać nowe prawa i obowiązki i udzielając swojego wsparcia ofiarom.

Zintegrowane podejście zastosowane w dziedzinie niedyskryminacji, oparte na artykule 13 Traktatu WE, zachęciło Organizacje Pozarządowe, przywykłe do pracy ze szczególnymi grupami, do współpracy i połączenia wysiłków. Ten krok okazał się trudny dla niektórych organizacji. Finansowanie przydzielone Organizacjom Pozarządowym w ramach wspólnotowego Programu działań na rzecz walki z dyskryminacją, przyczyniło się także do przyciągnięcia uwagi do nowych ram polityki antydyskryminacyjnej Unii i konieczności przekładania tych ram w działania.

Dyrektywa odnosząca się do równości rasowej przewiduje, że Państwa Członkowskie wyznaczą **wyspecjalizowane jednostki organizacyjne** do promowania równości, poprzez udzielanie pomocy ofiarom dyskryminacji jak i publikowanie niezależnych raportów i wydawanie zaleceń. Podobne przepisy, przewidujące stworzenie jednostki organizacyjnej do spraw promowania równości kobiet i mężczyzn, było włączone do dyrektywy odnoszącej się do równego traktowania, zmodyfikowanej w 2002 roku²⁷, oraz w przedstawionej Radzie przez Komisję, w listopadzie 2003 roku, propozycji dyrektywy, wcielającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w dostępie do dóbr i usług oraz dostarczaniu dóbr i usług²⁸.

²⁶ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_fr.html.

²⁷ http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental/equ_opp/rights_fr.html.

²⁸ COM (2003) 657 final z 5 listopada 2003.

W rzeczywistości pewna liczba Państw Członkowskich skorzystała z tej okazji by stworzyć jednostki organizacyjne, które promują ideę równości, w sposób połączony lub oddzielny, walcząc z wszystkimi formami dyskryminacji przewidzianymi w artykule 13. Są to pozytywne przemiany, które pokazują, że niektóre Państwa członkowskie mają intencje nie ograniczać się do wymogów minimalnych ustawodawstwa wspólnotowego. Jednostki organizacyjne promujące równość, będą z pewnością głównymi partnerami w kontekście przyszłego udoskonalania polityki antydyskryminacyjnej w Unii Europejskiej.

Regionalne i lokalne organy władzy są także głównymi partnerami w ramach Programu nie-dyskryminacji i równego traktowania w Unii Europejskiej. Mogą one przyczyniać się do dawania dobrego przykładu tak pracodawcom jak i usługodawcy. Mogą również z powodzeniem uświadamiać opinię publiczną i wzmacniać dialog z lokalnymi społecznościami. **Komitet Regionów** zdecydowanie wspierał wspólnotową politykę w dziedzinie walki z dyskryminacją.

Eksperti naukowcy także uczestniczyli w debacie poświęconej Programowi antydyskryminacyjnemu Unii Europejskiej. Od momentu przyjęcia dyrektyw dotyczących równości rasowej i równości w dziedzinie zatrudnienia zostały opublikowane liczne dzieła naukowe.

Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii (Wiedeń) wspiera rozwój polityki Unii w tej dziedzinie. Zgodnie z konkluzjami Rady Europejskiej (grudzień 2003), prowadzone są dyskusje w celu rozszerzenia mandatu wspomnianego centrum na całość zagadnień dotyczących praw człowieka. Trzeba będzie zbadać jak ta nowa agencja praw człowieka będzie mogła kontynuować swoją pracę na polu dyskryminacji rasowej i rozszerzyć ją na inne formy dyskryminacji.

3. 6. Zintegrowanie zasady niedyskryminacji z innymi dziedzinami działań

Dyrektywy odnoszące się do równości rasowej i równości w dziedzinie zatrudnienia jak i Wspólnotowy Program działań do walki z dyskryminacją są częścią szerszej wspólnotowej strategii, przyczyniającej się do wcielania i uczestnictwa grup nieuprzywilejowanych. Jedno z głównych wyzwań będzie polegać na wzmocnieniu udziału innych instrumentów politycznych i finansowych Wspólnoty w walce z dyskryminacją.

W ramach europejskiej strategii zatrudnienia, niektóre Państwa Członkowskie zaczęły wykorzystywać swoje krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia, by rozpocząć szerszą strategię. Łączy ona działania promujące integrację grup nieuprzywilejowanych i działania do walki z postawami, zachowaniami i praktykami dyskryminacyjnymi. Jednak korzyści płynące z tego podwójnego podejścia, dopiero zaczynają być widoczne i byłoby tu korzystne wzmocnione zastosowanie.

Analiza krajowych planów działań na rzecz integracji społecznej z 2003 roku pokazała, że jedynie niewielka część Państw Członkowskich ustanowiła widoczną więź pomiędzy działaniami zwalczania wyłączenia społecznego a wysiłkami w walce z dyskryminacją (w tym ustawodawstwo antydyskryminacyjne). Ta więź, mogłaby równie dobrze zostać wzmocniona przez Państwa Członkowskie i grupy zaangażowane w walkę z wykluczeniem społecznym.

Jeśli chodzi o osoby migrujące i mniejszości etniczne, działania krajowe dotyczące dziedzin zatrudnienia i integracji społecznej kładą akcent na konieczność zaadaptowania się migrujących i członków mniejszości etnicznych, szczególnie poprzez korzystanie z działań integracyjnych, takich jak kursy językowe. Nawet, o ile te inicjatywy są ważne, musiałyby one iść w parze z działaniami dotyczącymi zachowań, postaw lub praktyk potencjalnie dyskryminacyjnych ze strony większości populacji, jakie mogą zniechęcić migranta lub członka mniejszości etnicznej, do podjęcia zatrudnienia, skorzystania z usługi lub kształcenia, niezależnie od kwalifikacji, doświadczenia czy możliwości językowych. Państwa Członkowskie powinny być zachęcane do odwoływania się w większej mierze do Europejskiego Funduszu Socjalnego, by stawić czoła dyskryminacji, a także do bardziej tradycyjnych działań integracyjnych, takich jak kształcenie.

Liczne Państwa Członkowskie, zamiast podjąć specyficzne działania dotyczące wrażliwych grup, starają się osiągnąć cel w ramach ogólnych inicjatyw, kładąc akcent na polepszenie zdolności włączania zawodowego, dostępu do zakwaterowania i wyników w dziedzinie edukacji; tylko nieliczne kraje ustanowiły jasne i specyficzne cele w tym, co dotyczy grup nieuprzywilejowanych. Brak niezawodnych i porównywalnych danych jest przeszkodą w opracowaniu i prowadzeniu skutecznych polityk w tej dziedzinie, czy to na poziomie krajowym czy europejskim.

Komisja stwierdza, że niektóre Państwa Członkowskie mają coraz większą tendencję do łączenia, na poziomie krajowym, działań promujących równość kobiet i mężczyzn z działaniami walki z dyskryminacją, opartą na innych przyczynach wymienionych w artykuł 13 Traktatu WE. Ta tendencja odnosi się w szczególności do przyjętych środków prawnych i jest potwierdzona przez tworzenie, na poziomie krajowym, jednej organizacji promującej równość, zajmującej się dyskryminacją opartą na kilku przyczynach. Opracowanie zintegrowanego podejścia ma na celu w szczególności stawienie czoła sytuacjom dyskryminacji złożonej i skonkretyzowanie chęci opracowania skutecznego podejścia w promowaniu równego traktowania. Komisja jest również świadoma faktu, że wielu pracodawców stara się dotyczyć tych zagadnień w ramach polityki promowania różnorodności oraz walki z dyskryminacją.

Wobec tego Komisja postanowiła zbierać opinie dotyczące możliwości wzmocnienia zintegrowanego podejścia w dziedzinie walki z dyskryminacją opartą na różnych przyczynach wymienionych w artykuł 13 Traktatu WE, w tym płci. To działanie nie powinno zastąpić szczegółowego podejścia skoncentrowanego na właściwych postanowieniach instytucjonalnych i inicjatywach dotyczących wszystkich form dyskryminacji między

kobietami i mężczyznami, zważywszy, że stanowi ono część zintegrowanego podejścia do równości kobiet i mężczyzn.

4. PODSUMOWANIE

Niniejsza Zielona Księga została przedłożona, aby podjąć liczne kwestie związane z przyszłością polityki równości i niedyskryminacji w rozszerzonej Unii Europejskiej.

W ciągu pięciu ostatnich lat, na poziomie europejskim, poczyniono ogromne postępy, by wypracować ramy prawne i polityczne, które pozwolą na walkę z dyskryminacją i zachęcać do równego traktowania. Należy jednak stwierdzić, że pozostaje wiele do zrobienia by zapewnić integralne i skuteczne wcielenie w życie tych ram w całej rozszerzonej Unii Europejskiej. Trzeba także uznać, że ustawodawstwo jest tylko jednym z wielu instrumentów walki z dyskryminacją. Ciągłe wysiłki i działania, mające na celu wspieranie ustawodawstwa przez konkretne działania, będą niezbędne by udało się zmienić mentalność i zachowania.

Niniejsza Zielona Księga wskazuje pewną liczbę dziedzin, w których niezbędne będą dodatkowe wysiłki. Duża część tych wysiłków, pociąga za sobą działania na poziomie krajowym i regionalnym oraz aktywne zaangażowanie społeczeństwa obywatelskiego i innych partnerów. Unia Europejska, będzie nadal wspierać i śledzić ten proces.

W Zielonej Księdze zostały przedstawione propozycje działań na poziomie europejskim, które warto rozważyć. Mają one wywołać reakcje i nie mają charakteru wyczerpującego. Ta uwaga, odnosi się także do elektronicznego kwestionariusza, dołączonego, jako aneks do niniejszego dokumentu, który ma ułatwić sformułowanie reakcji szerszego ogółu, niż ten, który zazwyczaj ma możliwość wyrażania swojego zdania na temat polityki Unii Europejskiej.

Wszystkie zainteresowane strony są proszone o udział w debacie i formułowanie swoich propozycji na przyszłość. Komisja chętnie zapozna się z waszymi wskazówkami, które pomogą jej w stworzeniu przyszłego programu europejskiego do walki z dyskryminacją i promocji równego traktowania.

JAK WZIĄĆ UDZIAŁ W TEJ KONSULTACJI

Konsultacja publiczna rozpoczyna się 1 czerwca i trwa do 31 sierpnia 2004.

Prosimy o przesyłanie odpowiedzi za pośrednictwem elektronicznego formularza, który znajdują Państwo na stronie Komisji Europejskiej.

Wszystkie informacje dotyczące osób fizycznych pozostaną anonimowe. Organizacje są proszone o zidentyfikowanie się.

Zachęcamy do korzystania z elektronicznego formularza z odpowiedziami, co ułatwi zliczenie Państwa opinii w ramach procesu konsultacji. Jakkolwiek, mogą Państwo również przesłać nam krótkie opinie pisemne na adres:

Livre vert DG
EMPL/D/3
J37 2/23
Comission Européenne
B-1049 Bruxelles

ANEKS

Zielona Księga dotycząca równości i niedyskryminacji w rozszerzonej Unii Europejskiej

KWESTIONARIUSZ

1. WYZWANIA WYNIKAJĄCE Z ROZSZERZENIA

Czy Pana (i) zdaniem, ważne jest, żeby po rozszerzeniu Unia Europejska wzmocniła starania, jakie podejmuje w walce z dyskryminacją opartą na rasie czy pochodzeniu etnicznym, religii lub przekonaniach, niepełnosprawności, wieku czy orientacji seksualnej?

Bardzo ważne — ważne — nieważne — nie mam zdania

2. WPROWADZENIE DO PRAWA KRAJOWEGO I ZASTOSOWANIE ZASADY NIEDYSKRYMINACJI

Jaki wpływ, według Pana (i) miało ustawodawstwo europejskie na określenie poziomu ochrony przed dyskryminacją opartą na rasie czy pochodzeniu etnicznym, religii lub przekonaniach, niepełnosprawności, wieku czy orientacji seksualnej w Unii Europejskiej?

Bardzo duży wpływ — duży wpływ — ograniczony wpływ — żadnego wpływu — nie mam zdania

Jakie są, Pana (i) zdaniem, główne przeszkody, które utrudniają skuteczne zastosowanie europejskiego ustawodawstwa zwalczającego dyskryminację? (maksymalnie trzy odpowiedzi)

- *Niepełna transpozycja do prawa krajowego*
- *Brak informacji/uświadamiania na temat praw i obowiązków wynikających z ustawodawstwa zwalczającego dyskryminację*
- *Ciągle utrzymywanie się postaw i zachowań dyskryminacyjnych*
- *Trudności, jakie napotykają ofiary dyskryminacji w dostępie do sądu*
- *Za mało skuteczne sankcje i zadośćuczynienie*
- *Zmienny poziom ochrony w zależności od przyczyn dyskryminacji*
- *Przeciwstawne bądź nakładające się na siebie przepisy dotyczące różnych przyczyn dyskryminacji*
- *Zdolność organizacji pozarządowych i związkowych do ochrony ofiar*
- *Skuteczność jednostek organizacyjnych powołanych do promowania równości*
- *Inne (wolny tekst — ograniczona ilość słów)*

Uważa Pan (i), że aktualnie europejskie ustawodawstwo zwalczające dyskryminację nie obejmuje istotnych problemów? (*tak/nie*)

- *Jeśli tak, proszę sprecyzować, o jaki problem chodzi (wolny tekst — ograniczona ilość słów)*
- *Które z poniższych instrumentów mogłyby przyczynić się do rozwiązania tego problemu? (maksymalnie trzy odpowiedzi)*
 - uświadamianie
 - kształcenie
 - kodeks dobrych praktyk o charakterze dobrowolnym
 - porozumienia między partnerami społecznymi
 - nowe ustawodawstwo
 - zgodność zamówień publicznych/umów
 - pozytywne działanie
- *Proszę ocenić znaczenie działań na następujących poziomach*
 - lokalny
 - regionalny
 - krajowy
 - europejski

Czy jest ważne, żeby Unia Europejska wzmocniła debatę na temat niektórych dodatkowych przyczyn dyskryminacji wspomnianych w Karcie Praw Podstawowych²⁹? (maksymalnie trzy odpowiedzi)

- pochodzenie społeczne
- cechy genetyczne
- język
- poglądy polityczne lub inne
- przynależność do mniejszości narodowej
- majątność
- urodzenie

3. USPRAWNIENIE GROMADZENIA, SPRAWDZANIA I ANALIZOWANIA INFORMACJI

Czy gromadzenie informacji jest ważne dla opracowania skutecznej polityki promocji równości i walki z dyskryminacją?

Bardzo ważne — ważne — nieważne — nie mam zdania

Unia Europejska powinna współdziałać z władzami krajowymi i innymi partnerami w celu zbadania możliwości gromadzenia informacji dotyczących dyskryminacji i integracji grup szczególnie na nią narażonych. Zgadza się Pan (i) z tym stwierdzeniem?
Całkowicie się zgadzam — zgadzam się — nie zgadzam się — absolutnie się nie zgadzam — nie mam zdania

²⁹ Por. art. 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

4. PEŁNE WYKORZYSTANIE FUNDUSZY EUROPEJSKICH

W jakich przypadkach dofinansowanie europejskie stanowi plus? (maksymalnie trzy odpowiedzi)

- *Studia w wymiarze europejskim porównujące doświadczenia w dziedzinie dyskryminacji i działań podejmowanych w walce z dyskryminacją*
- *Analiza oddziaływania ustawodawstwa zwalczającego dyskryminację*
- *Działania informujące i uświadamiające*
- *Kształcenie w dziedzinie różnorodności i dyskryminacji*
- *Tworzenie sieci skupiających grupy biorące udział w walce z dyskryminacją*
- *Kształcenie i praktyki zawodowe dla członków grup nieuprzywilejowanych*
- *Inne (tekst wolny)*

Na jakich dziedzinach tematycznych powinny się koncentrować przyszłe działania? (maksymalnie trzy odpowiedzi)

- *Zatrudnienie i miejsce pracy*
- *Argumenty ekonomiczne na rzecz różnorodności*
- *Zamówienia publiczne*
- *Dyskryminacja w dziedzinach innych niż zatrudnienie (edukacja, zabezpieczenia społeczne, opieka zdrowotna, dostęp do dóbr i usług, miejsce zamieszkania).*
- *Międzynarodowe porównania w dziedzinie walki z dyskryminacją*
- *Skutki gospodarcze ustawodawstwa zwalczającego dyskryminację*
- *Inne (tekst wolny)*

5. WZMOCNIENIE WSPÓŁPRACY Z PARTNERAMI

Czy wśród poniżej wymienionych stron są takie, które powinny być bardziej zaangażowane w wysiłki mające na celu zwalczanie dyskryminacji? (maksymalnie trzy odpowiedzi)

- *Władze krajowe*
- *Władze regionalne i lokalne*
- *Organizacje zajmujące się potencjalnymi ofiarami dyskryminacji*
- *Sieć Organizacji pozarządowych na poziomie europejskim*
- *Organizacje związkowe*
- *Organizacje pracodawców*
- *Duże przedsiębiorstwa*
- *Małe i średnie przedsiębiorstwa*
- *Usługodawcy*
- *Wyspecjalizowane jednostki organizacyjne promujące równość*
- *Sędziowie i prawnicy*
- *Inne (tekst wolny)*

6. ZAPEWNIENIE KOMPLEMENTARNOŚCI Z INNYMI OBSZARAMI DZIAŁAŃ UNII EUROPEJSKIEJ

Które spośród poniższych instrumentów mogłyby być skuteczniej wykorzystywane we wspieraniu europejskich wysiłków mających na celu zwalczanie dyskryminacji? (maksymalnie trzy odpowiedzi)

- Europejska Strategia Zatrudnienia
- Europejska Strategia i Program przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu
- Europejski Fundusz Społeczny
- Wspólnotowa inicjatywa EQUAL
- Dialog społeczny
- Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw
- Edukacja, szkolenie, młodzież
- Inne (tekst wolny)

Wysiłki podejmowane w Unii Europejskiej w celu zwalczania dyskryminacji opartej na płci powinny być bardziej powiązane z wysiłkami związanymi ze zwalczaniem dyskryminacji opartej na pochodzeniu rasowym czy etnicznym, wyznaniu czy przekonaniach, wieku, niepełnosprawności bądź orientacji seksualnej. Zgadza się Pan (i) z tym stwierdzeniem?

Całkowicie się zgadzam — zgadzam się — nie zgadzam się — absolutnie się nie zgadzam — nie mam zdania

W sposób szczególny należy walczyć z dyskryminacją opartą na płci i promować zintegrowane podejście do równości między kobietami i mężczyznami. Zgadza się Pan (i) z tym stwierdzeniem?

Całkowicie się zgadzam — zgadzam się — nie zgadzam się — absolutnie się nie zgadzam — nie mam zdania

Halina Wierzbńska
(opracowanie naukowe)

Renata Dudek
(tłumaczenie z jęz. francuskiego)